

التنمية المهنية الذاتية للمعلمين وتأثيرها في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي في بلدية سوق الجمعة

د. إبراهيم أبو زيد الدويبي* - الأكاديمية الليبية للدراسات العليا
تاريخ الاستلام 2025 / 4 / 19 تاريخ القبول 2025 / 7 / 5

Self-professional development for teachers and its impact on increasing student achievement, from the perspective of primary school teachers in the Souq al-Jumaa municipality.

*Dr. Ibrahim Abu Zaid al-Duwaibi
Libyan Academy

Abstract:

The current era is characterized by rapid and continuous developments and changes, which require continuous professional development in all areas of life. It also requires an emphasis on developing human resources, as they constitute the fundamental foundation and primary tool for achieving comprehensive and sustainable development. Hence, increased attention has been paid to preparing, developing, and educating these forces on an ongoing basis.

In order to raise its efficiency and increase its production with the aim of benefiting from these competencies to achieve the progress and prosperity of society in light of the goals of the development plan. The teacher is the main axis on which the educational process depends and represents the most important factor in the success of any educational development as a tool for that development and in light of the scientific and technical developments and social changes

The teacher's role is no longer limited to providing academic and educational material. Rather, they are obligated to continually engage in self-professional development. Self-development is a fundamental pillar of the educational process, enhancing professional capabilities and positively impacting students, motivating them to be creative, and increasing their academic achievement.

Keywords:

Professional self-development - teachers - academic achievement

المخلص:

يتميز العصر الحالي بالتطورات والتغيرات السريعة والمستمرة التي تتطلب مواكبتها بالعمل المتطور والتنمية المهنية المستمرة في جميع المجالات الحياتية والاهتمام بتنمية الموارد البشرية لكونها القاعدة الأساسية والأداة الرئيسة لتحقيق التنمية الشاملة والمستدامة ومن هنا زادت العناية بإعداد هذه القوى وتنميتها وتدريبها بشكل مستمر من أجل رفع كفاءتها وزيادة إنتاجها بغرض الاستفادة من هذه الكفايات لتحقيق تقدم المجتمع وازدهاره في ضوء أهداف خطة التنمية، ويعد المعلم المحور الرئيس الذي تعتمد عليه العملية التعليمية، ويمثل العامل الأهم في إنجاح أي تطوير تربوي بصفته أداة ذلك التطوير، وفي ضوء المستجدات والتطورات العلمية والتقنية والتغيرات الاجتماعية لم يعد دور المعلم يقتصر على تقديم المادة العلمية والتربوية فقط بل بات ملزماً بالتنمية المهنية الذاتية باستمرار؛ لأن تطوير ذاته مهنيًا ذاتيًا يعد ركناً أساسياً من أركان العملية التربوية والتعليمية لتعزيز قدراته المهنية وتحقيق التأثير الإيجابي في نفوس التلاميذ ويحفزهم على الإبداع وزيادة في كفاءة تحصيلهم الدراسي

الكلمات المفتاحية: التنمية المهنية الذاتية – المعلمين – التحصيل الدراسي.

مشكلة الدراسة وتساؤلاتها:

تعد العملية التعليمية الفعالة أساس تقدم المجتمعات وتطورها في شتى المجالات لذلك فإن تطوير مهنة التعليم وجودة مخرجاته " تتطلب تنمية كفاءة المعلم من جميع الجوانب قيماً وأكاديمياً ومهنيًا وثقافياً وتقنياً، وتستلزم تنمية كفاءته تربوياً لتمكينه من التفاعل المبدع مع متطلبات تخصصه ومهنته ومستجدات العصر. (مدبولي 2002: 20)

وفي إطار الاهتمام بالتنمية المهنية للمعلم ظهرت رؤية جديدة لتنمية المعلم مهنيًا بما يفي بمتطلبات العصر، وبذل الجهود المستمرة في تطوير آليات ومداخل التنمية المهنية للمعلم للوصول إلى النتائج المأمولة والمنشورة المتعلقة بمستوى أدائه وأهمها مدخل التنمية الذاتية باعتبارها الوسيلة الأساسية لبناء مجتمع دائم التعلم يحقق أهداف التربية المستمرة والتنمية الشاملة لمواكبة التفجر المعرفي والتسارع في العلم والتقنية والتي توفر الفعالية والدافعية بأهمية تحديث ممارسة المعلم المهنية وتحديث بدافع

شخصي من المعلم وتكون متصلة دائما بالأفكار والتطورات في مجال علمي التي ينتج
منها تحديث المعلومات للمعلم ومهارته واتجاهاته اللازمة لزيادة كفاءته المهنية.
(البندري، الحضان، 2003:13).

مما يستوجب على المعلم ممارسة التنمية المهنية الذاتية بصورة مستمرة ومنظمة يقوم
بها المعلم فرديا أو جماعيا لتنمية قدراته المعرفية والمهارية من السلوكيات والتقنية
لزيادة فاعليته في العملية التعليمية التعلمية بما يؤثر في رفع كفاءة التحصيل الدراسي
للتلاميذ.

وتتمثل التنمية المهنية الذاتية للمعلم قناعة داخلية ورغبة في مواكبة المستخدمات
التربوية والعلمية والتقنية في مجال تخصصه.

كما (اتفقت كثير من الدراسات ومنها دراسة (الحارتي، 2009) ودراسة (الفهد
،2013) على أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمين من خلال قدرتها على تلافى جوانب
الضعف والقصور في إعداد المعلمين من خلال توفير فرص كافية للنمو المهني الذاتي
مما سيكون له الأثر البالغ في تطوير العملية التعليمية وينعكس إيجابا على زيادة
الكفاءة في التحصيل الدراسي للتلاميذ.

وأوصت دراسة (محمد سالم القرني، 2018) إلى ضرورة دعم التنمية الذاتية للمعلمين
وتوفير بيئة تقنية مناسبة كالإنترنت والمصادر الرقمية للتنمية الذاتية، وتشير دراسة
(خالد محمد التركي، 2013:8) إلى وجود فجوة واضحة بين واقع برامج التنمية
المهنية للمعلمين في ليبيا وإلى ما هو ما مول وذلك كعدم مسايرة الاتجاهات الحديثة
في التنمية المهنية التي تقدم للمعلمين في الدورات التدريبية وعدم تحديد الاحتياجات
التدريبية للمعلمين.

وإضافة إلى ما أشارت إليه الدراسات السابقة والمبررات التالية:

-التطورات والمستجدات العلمية والتقنية والتربوية المتلاحقة والمتسارعة تستلزم
الاهتمام بالتنمية المهنية الذاتية للمعلم.

- ما يمكن أن يقدمه المعلم من خلال التنمية المهنية الذاتية من معالجة بعض القصور
التي وردت في إعداد المعلم.

- كفاءة المعلم واستمراريته نحو المهني يحقق جودة العملية التعليمية ومخرجاتها.

- تزداد أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في مرحلة التعليم الأساسي لكونها القاعدة التي يرتكز عليها إعداد النشء للمراحل التالية من حياتهم ومن خلال تنشئ الدافعية للتعليم لباقي المراحل التعليمية اللاحقة.

- ندرة الدراسات التي تناولت التنمية المهنية الذاتية للمعلم في ليبيا .
وعليه تحدد مشكلة هذه الدراسة في السؤال الرئيس التالي :

-ما مستوى تأثير التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي ؟

ويتفرع من هذا السؤال : الأسئلة الفرعية التالية :
السؤال الأول:

-ما المقومات المهنية الذاتية لمعلمي مرحلة التعليم الأساسي ؟
السؤال الثاني:

-ما درجة تأثير تنمية المهام الذاتية للمعلمين في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي ببلدية سوق الجمعة ؟

السؤال الثالث:

-ما درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي المهنية الذاتية لأهميتها من وجهة نظرهم ؟
السؤال الرابع:

-ما درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي للتقييم المهني الذاتي من وجهة نظرهم ؟
الفروض:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة على الاستبيان تعزو الى النوع والمؤهل والخبرة؟

أهداف الدراسة:

وتتمثل فيما يلي.

1- التعرف إلى المقومات المهنية الذاتية للمعلمين.

2- التعرف على درجة تأثير التنمية المهنية الذاتية للمعلمين من وجهة نظرهم.

3- التعرف على درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي التنمية المهنية الذاتية لأهميتها من وجهة نظرهم.

4- التعرف على درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي لتقييم المهني الذاتية من وجهة نظرهم.

أهمية الدراسة:

- 1- يستمد البحث الحالي أهميته من حداثة استخدام التنمية المهنية الذاتية للمعلم وأهميتها في معالجة أي قصور في برامج إعداد المعلمين ومواكبة المستجدات والتطورات العلمية والتقنية والتربوية.
- 2- قد تسهم نتائج الدراسة في تقديم تغذية راجعة تساعد القائمين على التعليم على توفير الإمكانيات التي تمكن المعلمين من تحسين تنميتهم المهنية الذاتية.
- 3- تنفيذ نتائج الدراسات إلى المعنيين بالتعليم إلى أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في زياده كفاءه التحصيل للتلاميذ.

مصطلحات الدراسة:

تعرف التنمية المهنية للمعلمين: بأنها العمليات التي تعمل على بحث المعارف، المهارات، الاتجاهات، المرتبطة بمهنة المعلم، والتأثير عليها بشكل إيجابي لتمكنه من تحسين تعلم الطلاب من خلال برامج تتكون من أنشطة **مخططة ومنفذه** لتنمية النمو المعرفي للمعلم والتنمية المهنية بمفهومها الدقيق، عملية تعليم مستمر ومتركمة ويشترك فيها المعلم طوعا (طارق عبد الروف ،2012:47).

التنمية المهنية الذاتية للمعلمين : تعرفها (شادية تمام وأماني طه ،2015:12) بأنها ذلك الأسلوب الذي يعتمد على نشاط المعلم حيث يمر من خلاله ببعض المواقف التعليمية بناء على رغبته بحيث يتعلم ذاتيا وبدافعية واثقان وفقا لحاجاته، قدرته، اهتماماته، ميوله، والنمط الذي يمتد عملياته العقلية ونشاطه الفسيولوجي والعصبي فيكسب المعارف والمهارات التي تحدث تغييرا في سلوكه وأداته من خلال **التفال مع** اسفرت عنه **التقنية** من مواد برمجية ووسائل تعليمية متعددة وذلك يهدف لتحقيق أهداف تربوية منشودة للمعلم.

إجرائيا: تنمية وتطوير المعلم المقومات التنمية المهنية ذاتيا بما يؤثر على زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي.

إجرائيا: كل ما يمارسه المعلم ذاتيا لتطوير معارفه ومهاراته العلمية والتربوية والتقنية والسلوكية بما يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية وزيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي.

التحصيل الدراسي: يقصد به المعلومات والمهارات المكتسبة من قبل التلاميذ نتيجة لدراسة موضوع أو مادة أو وحدة دراسية محددة. (محمد السيد ،200:77)

إجرائيا: درجة استجابات معلمي التعليم الأساسي على الاستبيان بشأن تأثير التنمية المهنية على زيادة التحصيل الدراسي للتلاميذ المقومات (الاحتياجات أو المجالات أو المتطلبات) المهنية بأنها مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في أداء الفرد والمتعلقة بمعلوماته ومهاراته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لإتقان وشغل وظيفة إعداد أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته بكفاءة عالية. (طارق عبدالرؤوف عامر ، 112، 115).

إجرائيا : بأنها المقومات : المعرفية والمهارية والسلوكية والتقنية المستمرة التي يقوم بها المعلم ذاتيا لتحديثها وذلك لزيادة قدرة المعلم على تحسين أدائه وتجويد مهنته من خلال اكتسابه لتلك المقومات.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية تحدد أهم مقومات التنمية المهنية الذاتية للمعلمين وتأثير التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ.

الحدود البشرية :بعض معلمي مرحلة التعليم الأساسي ببلدية سوق الجمعة .

الحدود المكانية : بلدية سوق الجمعة .

الحدود الزمنية : 2025

الإطار النظري

التنمية المهنية الذاتية للمعلمين وتأثيرها في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ

تمهيد:

تعد العملية التربوية والتعليمية من أهم عوامل التغيير والتطوير في المجتمع بكافة مجالاته وخاصة بما يساهم به من تنمية القدرات البشرية؛ لأنها أساس التنمية الشاملة والمستدامة وبما يحقق أهداف المجتمع حيث تعتمد عملية تطوير العملية التعليمية على مدى تحسين مدخلاتها الأساسية وعملياتها ومخرجاتها ويبقى المعلم هو العنصر الأساسي والمهم في هذا المدخلات والعمليات وبما يؤثر به على كفاءة مخرجات العملية التعليمية بما فيها كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ.

وتعد التنمية المهنية الذاتية للمعلمين المطلب الأهم والحيوي في تطوير العملية التعليمية حيث تفيد كثير من الدراسات والبحوث ضعف المخرجات التربوية للتعليم في كثير من إلى ضعف إعداد المعلمين (السيد عبد العزيز الهواشي ،2006:160،161)

وإن تحسن النمو المهني للمعلمين بات أكثر ضرورة ومطالبة لمواكبة التطورات
والمستجدات العلمية والتقنية والتربوية .

ونوضح فيما يلي التربية المهنية الذاتية للمعلمين ومتطلبات (مقوماتها) أو احتياجها
وأهميتها وتأثيرها في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ .

أولاً - مقومات التربية المهنية الذاتية للمعلمين :

وتعرف (بالمقومات أو المتطلبات أو المجالات أو الاحتياجات) .

وتعرف بأنها "مجموعة التغيرات المطلوب إحداثها في أداء الفرد والمتعلقة بمعلوماته
ومهاراته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته أو أداء اختصاصات وواجبات وظيفته
الحالية بكفاءة عالية" (طارق عبدالرؤف عامر ، 2011:118، 119)

وتمثل المعوقات (الاحتياجات المهنية الذاتية في :

كل الخبرات والمعوقات والمهارات والميول والاتجاهات والسلوكيات التي يكتسبها
المعلم ذاتيا في مجال عمله من أجل تطوير ذاته وقدرته في مجال تخصصه .

وتتعدد مقومات التربية المهنية الذاتية للمعلمين تشير (رشيدة الطاهر ، 2010) إلى
إعداد من المقومات (المجالات) : المجال التربوي ، والأكاديمي ، والثقافي ،
والإداري ، والشخصي والاجتماعي.

كما يشير (عاصم عبد القادر توي ، 2011، 203) إلى المقومات أو المجالات التالية :
مجال التطوير والتحديد في الجانب الأكاديمي والتخصص ، والعلاقات الإنسانية ،
الإرشاد الطلابي، توظيف تكنولوجيا المعلومات ، الالتزام بأخلاقيات المهنة والتقويم
التربوي ويشير (محمد سالم القرني ، 2018:348، 439)

إلى الاحتياجات المهنية الذاتية للمعلمين وهي :

1-الاحتياجات المعرفية تنمية قدرة المعلم في تحقيق أدائه وتجويد مهنته من خلال
اكتسابه مجموعة من المعلومات والمعارف .

2-الاحتياجات المهارية : مجموعة من المهارات التي تساعد المعلم على تنمية خبراته
المهنية وتطوير كفايته الوظيفية .

3-الاحتياجات السلوكية : السلوكيات التي تمكن المعلم من اتقان التعامل مع المشكلات
الصفية والرقى بأدائه المهني للأفضل .

4- الاحتياجات التقنية: مجموعة القدرات والإمكانات لاستخدام وتوظيف الوسائل والتقنيات التعليمية التي تساعد المعلم للاستفادة منها في العملية التعليمية ومن خلال ما يمارسه المعلم في التربية المهنية الذاتية من مقوماتها (احتياجاتها أو مجالاتها) يتضح ذلك في تطوير مهامه ومهاراته المهنية التالية :

*مهارة إعداد الخطط الدراسية وفق الأهداف التربوية .

- اتقان تقنيات التعليم الحديثة والتفاعلية.

- مهارة التواصل مع التلاميذ والزملاء وأسرة المدرسة وأولياء الأمور.

- مهارة التفكير العلمي والقدرة على حل المشكلات التعليمية والتربوية وفق الأسس العلمية.

- مهارة تقسيم مستوى التلاميذ وتحفيزهم للتعلم وإثارة التفكير والإبداع

- القدرة على التعامل مع ما يواجه من التحديات وهذا ما يعكس إيجابيا على فاعلية تعلم التلاميذ وتعلمهم الذاتي وزيادة كفاءة تحصيلهم العلمي ومعالجة المشكلات الحياتية وتطبيق المعارف المعلومات في المواقف التي تواجههم في حياتهم (التعليم الوظيفي).

ثانيا - التنمية المهنية الذاتية للمعلمين :

تعرف التنمية المهنية للمعلمين بأنها (عملية مؤسسية تهدف لتغيير مهارات ومواقف وسلوك المعلمين لتكون أكثر كفاءة وفاعلية لمقابلة حاجات المتعلمين والمجتمع) عبد الرؤوف عامر ، مرجع سابق :47)

أما تعريف التنمية المهنية الذاتية فقد عرفها (محمد سالم القرني : مرجع سابق : 64) بأنها عملية نمو مهني يعمل فيها المعلم بشكل مستقبلي وعبارات ذاتية لزيادة خبراته " معارفه " كما يشير (محمد سالم القرني : 356) بأن المقامين الفكرية العامة التي يشتمل عليها مفهوم التنمية المهنية الذاتية للمعلمين:

- 1- أنها تزود المعلم التربوي بالخبرات اللازمة لتحسين الأداء ورفع مستوى الإنتاجية.
- 2- أنها تتم من دافع شخصي
- 3- أنها عملية هادمة للتطوير الذاتي .
- 4- أنها عملية مخططة .

وتعرف (هناء الغنانية ، 2012، 177) التنمية المهنية الذاتية للمعلمين بأنها " ما يقوم به المعلم من تطوير لقدراته ومهاراته ومعارفه عن طواعية واختبار شخصي؛ لأنه يرى في تلك الممارسة استمرارية لكفاءته ولشخصه الاعتباري " وترى (رشيدة الطاهر ، 2010:17) بأن التربية المهنية الذاتية للمعلمين بأنها " مجموعة من الجهود يقوم بها المعلم للارتقاء بمعلوماته ومهارته وأساليبه معتمدا على رغبة حقيقة تابعة من إيمانه بأهمية السمه "

حيث تتمثل التنمية المهنية الذاتية جزاء من التنمية المتكاملة والشاملة .

أهداف التنمية المهنية الذاتية .

تعد التنمية المهنية الذاتية للمعلم عاملا أساسيا لإنجاح المؤسسة التعليمية وذلك من خلال ممارسة المعلم لتلك المهام المهنية المطورة في المجال التعليمي. كما يسعى المعلم في التنمية المهنية الذاتية إلى تعميق مفهوم ذاتي إيجابي نحو نفسه لتعزيز رغبته لاكتساب المتطلبات (المقومات) المهنية التي تمكنه من أداء مهامه العلمية والتربوية والتنمية والإنسانية بكفاءة عالية ويشير (محمد سالم القرني ، مرج سابق 356، 357) .

الأهداف التالية :

- 1-تحسن قدرة المعلم لكي يؤدي مهامه التدريسية بكفاءة عالية .
 - 2-زيادة الفاعلية .
 - 3-الاطلاع على أحدث النظريات التربوية العلمية .
 - 4-تلاقى أوجه التقصي في برامج إعداد المعلمين .
 - 5-متابعة الدراسات والبحوث والتعرف على أهم النتائج والتوصيات للاستفادة منها .
- كما تشير أدبيات التربية والتعليم الى أهمية التربية المهنية الذاتية للمعلم بما يلي :
- 1-تحديث المعرفة : مواكبة أحدث نظريات المعلم وتطبيقها لتحقيق فاعلية أكبر في التعلم.
 - 2-تطوير المهارات : اكتساب المعلم لمهارات تدريسية حديثة وتوظيف التقنيات التعليمية .
 - 3-تحسن الأداء مما يزيد من تعزيز كفاءة المعلم في مهامه التدريسية .
 - 4-تعميق الالتزام بأخلاقيات المهنة .
 - 5-تحقيق معايير الجودة في العملية التعليمية ومخرجاتها .

6- القدرة على مواجهة التغيرات والتطورات العلمية التربوية والتقنية .

وتكمن تلك الأهمية لتنمية المهنية الذاتية للمعلمين فيما يلي :

1- القدرة على تحفيز التلاميذ للتعلم المستمر .

2- مهارة إدارة الوقت بما يحسن توظيفه في التدريس .

3- اتقان استخدام وتوظيف التقنيات التعليمية الحديثة .

4- القدرة على الابتكار والتطوير في طرائق التدريس .

5- القدرة على التعامل مع **مخلف** المواقف للتلاميذ .

ثالثاً: أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في زيادة التحصيل الدراسي للتلاميذ .

يقصد بالتحصيل الدراسي " أنه كل ما يكتسبه المتعلمون (التلاميذ)

وما يحققونه من متغيرات ومهارات تنمي اتجاهاتهم وميولهم وشخصياتهم نحو الأفضل نتيجة تفاعلهم مع العمليات التعليمية التي مروا بها وإمكانية تطبيقها في المواقف الحياتية

وتكمن أهمية التنمية المهنية الذاتية للمعلمين في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ فيما يلي:

1- زيادة التحصيل الدراسي للتلاميذ:

تساعد التنمية المهنية الذاتية للمعلم على تحسين العملية التعليمية بما يساهم في زيادة التحصيل الدراسي.

2- تحسين مهارات التدريس بما يكتسبه المعلم من مهارات تدريسية ذاتيا مما يجيد المعلم التعلم الفعال الذي يرفع كفاءة التحصيل للتلاميذ .

3- تحفيز التلاميذ على التعلم :

المعلم المتمكن من التنمية المهنية الذاتية يكون قادرا على إثارة الحماس لدى التلاميذ وتشجيعهم على المشاركة الإيجابية داخل الفصل وخارجه مما يرفع من مستوى التحصيل الدراسي لديهم .

4- تطوير المعرفة :

التنمية المهنية الذاتية للمعلم تساعده على تطوير معرفته في مجال تخصصه مما يقدم معلومات حديثة للتلاميذ بما يزيد من كفاءة التحصيل الدراسي لديهم .

5- تحسين التواصل والعلاقات مع التلاميذ :

التنمية المهنية الذاتية للمعلم تعمل على تنمية ذاته مما يطور مهارات التواصل التربوي بما يعزز العلاقة الإيجابية بينه وبين تلاميذه بما يشكل بيئة صفية تعليمية إيجابية تساعد التلاميذ على زيادة تحصيل الدراسي .

6- تلبية الفروق الفردية بين التلاميذ :

بما تمكن التربية المهنية الذاتية للمعلم من اكتساب مهارات استخدام استراتيجيات تعليمية متنوعة وأساليب و أدوات تقييمية شاملة مما يتيح له التعامل مع اختلاف قدرات التلاميذ ومستوياتهم بفاعلية مما يساهم في اكتساب التلاميذ القدرة على التحصيل رغم اختلاف مستوياتهم .

7- تعزيز الثقة بالنفس :

تعزيز التنمية المهنية الذاتية للمعلم الثقة بالنفس فتكمن من تقديم دروس بأكثر فعالية وتحفيز التلاميذ للتعلم والتحصيل الدراسي .

8- تنمية شغف ورغبة التلاميذ للتعلم .

بما يمارسه المعلم من التربية المهنية الذاتية والتطور فيكسبهم زيادة في التحصيل الدراسي .

9- مواكبة التطور العلمي والتقني :

تمكن التربية التنمية المهنية الذاتية اتقان المعلم المهارات الرقمية مما يحسن في التحصيل الدراسي للتلاميذ .

10- تحسين تقييم الأداء :

تساعد التنمية المهنية الذاتية للمعلم على تقييم أداء التلاميذ بطريقة موضوعية مما يتيح للمعلم تحديد جوانب القوة والضعف للتلاميذ والعمل على تحسينها بدقة فيسهم في زيادة التحصيل الدراسي .

رابعاً - التقويم المهني الذاتي للمعلم :

استخدام المعلم لتقويمه ذاتياً بشأن ما اكتسبه من تنمية ذاتية مما يجعل ذلك أداة فعالة لتطوير المعلم المهني وتعزيز فعالية العملية التعليمية وزيادة كفاءة التحصيل الدراسي والجودة العلمية والتعليمية بصورة عامة .

حيث يهدف التقويم المهني للمعلم ذاتياً إلى تمكين المعلم من معرفته مستواه المهني والعمل على تحسينه باستمرار مما يساعده على رفع جودة العملية التعليمية ومخرجتها وتتمثل تلك الأهمية فيما يلي :

- 1- تعزيز الوعي الذاتي للمعلم حول نقاط الضعف والقوة في أدائه ودعم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف.
 - 2- تحديد أهداف واضحة للتنمية المهنية الذاتية ووضع سبل تحقيقها.
 - 3- تحسين مهارات التدريس وتقنيات التواصل والعمل على تطويرها.
 - 4- تحديد الاحتياجات (المقومات) المهنية والعمل على تنميتها وتطويرها مستقبلاً.
 - 5- زيادة الشعور بالمسؤولية تجاه أداء العمل المهني.
 - 6- تحفيز المعلم على التعلم المستمر .
- الإطار العملي للدراسة:**

أولاً - منهج وإجراءات البحث: يتناول هذا الجزء الإجراءات المنهجية المتبعة في البحث من حيث مجتمع الدراسة وعينته وعرض لأداة الدراسة من حيث صدقها وثباتها، وإجراءات التطبيق والمعالجات الإحصائية، ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي

ثانياً: مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من معلمي العلوم بالشق الثاني من مرحلة التعليم الأساسي بمدارس بلدية سوق الجمعة، ونظراً لصعوبة الوصول لجميع أفراد عينة الدراسة فقد تم اختيار عينة عشوائية بلغت (40) معلماً، تم استلام عدد (36) استمارة استبيان أي هناك فاقد في الاستمارات وكانت نسبة استرجاع قد بلغت (90%) .

ثالثاً: أداة البحث:

تمثلت أداة البحث في استمارة الاستبيان، والتي تعد أسلوباً مناسباً في مثل هذه البحوث لجمع البيانات والمعلومات حول ظاهرة أو موقف معين من خلال الإجابة عن مجموعة الأسئلة التي تمثل "فقرات الاستبيان"، والتي تقدم لهم في صفحات محددة تسمى استمارة استبيان يتم إعدادها وتصميمها لتشكل أداة البحث لقياس متغيرات البحث والوصول إلى حقائق علمية حولها. (الدليمي، 2016)

تم تصميم استمارة استبيان خاصة من النوع المقفل كأداة لجمع البيانات من عينة البحث في صورته الأولية، تم عرضها على لجنة من المحكمين من ذوى الاختصاص ، وذلك لتحديد ما إذا كانت فقرات الاستمارة تقيس الهدف الذى وضعت من أجله ، إلى جانب التأكد من سلامة صياغة الفقرات ووضوحها ومدى مناسبتها لتحقيق الهدف. وقد

أبدى المحكمون جملة من الملاحظات والمقترحات تجاه بعض الفقرات والتي استفاد منها الباحث عند وضعه للصورة النهائية للاستمارة.

الصدق البنائي Structural Validity

مدى ارتباط كل مجال من مجالات الدراسة للدرجة الكلية لفقرات الاستبانة
جدول رقم (1) يوضح معامل الارتباط بين درجة كل مجال من مجالات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة

| رم | المجال | معامل الارتباط | القيمة الاحتمالية |
|----|--|----------------|-------------------|
| 1 | التنمية المهنية للمعلم وتأثيرها على زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ | 0.854 | 0.000 |
| 2 | ممارسة معلمي التعليم الأساسي المهنية الذاتية لأهميتها | 0.776 | 0.000 |
| 3 | ممارسة معلمي التعليم الأساسي للتقييم المهني الذاتي | 0.896 | 0.000 |

الارتباط دال إحصائياً عند مستوى دلالة $\alpha = 0.05$

ويظهر في الجدول السابق وجود علاقة ارتباط موجبة وقوية بين عبارات بناء كل محور من محاور الدراسة مما يشير إلى وجود مصداقية لأداة الدراسة أي أن جميع معاملات الارتباط في جميع محاور الاستبانة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية $\alpha = 0.05$ وبذلك يعتبر جميع مجالات الاستبانة صادقة لما وضعت لقياسه

ثبات الأداء (الاستبانة: Reliability)

1- معامل ألفا كرونباخ Cronbach s Alpha Coefficient

جدول رقم (2) يوضح معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبانة

| الثبات | معامل ألفا كرونباخ | المجال |
|--------|--------------------|--|
| 0.816 | 0.666 | التنمية المهنية للمعلم وتأثيرها على زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ |
| 0.811 | 0.658 | ممارسة معلمي التعليم الأساسي المهنية الذاتية لأهميتها |
| 0.904 | 0.819 | ممارسة معلمي التعليم الأساسي للتقييم المهني الذاتي |
| 0.817 | 0.841 | جميع مجالات الاستبانة |

تشير قيم معامل ألفا كرونباخ الواردة في الجدول إلى أن جميع مجالات الاستبانة حققت ثباتاً مقبولاً يتجاوز الحد الأدنى (0.60)، مما يدل على اتساق داخلي جيد وموثوقية عالية لأداة الدراسة".

الأساليب والمعالجة الإحصائية تحليل البيانات الأساليب والمعالجة الإحصائية

قام الباحث بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) تم استخدام الاختبارات الإحصائية التالية:

1- النسب المئوية والتكرارات تحليل الخصائص الشخصية وبيانات عينة

الدراسة التي تعزو إلى متغير

(النوع، المؤهل العلمي، التخصص العلمي، سنوات الخبرة)

2- والمتوسطات الحسابية للإجابة عن تساؤلات الدراسة

3- تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين لكل محور من محاور الاستبانة تعزو

لمتغير النوع واختبار تحليل التباين الأحادي واستخدم لمعرفة ما إذا كان

هناك فروق ذات دلالة إحصائية للاختبار فرضية الدراسة معرفة الفروق

ذات دلالة إحصائية تعزو إلى متغير المؤهل العلمي ومتغير الخبرة

أولاً: تحليل الخصائص الشخصية وبيانات عينة الدراسة التي تعزو إلى متغير

(النوع، المؤهل العلمي، التخصص العلمي , سنوات الخبرة)

وفيما يلي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة وفق الخصائص الشخصية لمجتمع

الدراسة وذلك بناء على إجابات القسم الأول من الاستبانة .

1- توزيع أفراد العينة حسب متغير النوع

جدول رقم (3) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير النوع

| النوع | العدد | النسبة المئوية |
|---------|-------|----------------|
| ذكور | 16 | 40.0 |
| إناث | 24 | 60.0 |
| المجموع | 40 | 100.0 |

يتضح من الجدول رقم (3) أن عينة الدراسة تضم 40 مفردة، توزعت على متغير

النوع بين الذكور والإناث. وقد شكّلت الإناث النسبة الأكبر بواقع 24 مفردة، أي ما

نسبته 60.0% من إجمالي العينة، في حين بلغ عدد الذكور 16 مفردة بنسبة 40.0%

ويُعزى هذا التفاوت النسبي لصالح الإناث إلى احتمال وجود ميل في التخصص أو

البيئة الأكاديمية

2- توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي

جدول رقم (4) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير المؤهل العلمي

| المؤهل العلمي | العدد | النسبة المئوية |
|---------------|-------|----------------|
| بكالوريوس | 21 | 52.5 |
| متوسط | 10 | 25.0 |
| ليسانس | 9 | 22.5 |
| المجموع | 40 | 100.0 |

يوضح الجدول رقم (4) أن غالبية أفراد العينة يحملون مؤهل البكالوريوس، حيث بلغ عددهم 21 مفردة، أي ما نسبته 52.5% من إجمالي العينة. ويليهم حملة المؤهل المتوسط بعدد 10 مفردات بنسبة 25.0%، ثم حملة الليسانس بعدد 9 مفردات بنسبة 22.5%.

3- توزيع أفراد العينة حسب متغير التخصص العلمي

جدول رقم (5) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير التخصص العلمي

| التخصص | العدد | النسبة المئوية |
|-----------|-------|----------------|
| علوم | 14 | 35.0 |
| رياضيات | 8 | 20.0 |
| معلم فصل | 7 | 17.5 |
| اجتماعيات | 5 | 12.5 |
| إنجليزي | 6 | 15.0 |
| المجموع | 40 | 100.0 |

يُظهر الجدول رقم (5) أن تخصص "العلوم" يمثل النسبة الأكبر بين أفراد العينة، حيث بلغ عددهم 14 مفردة بنسبة 35.0% من إجمالي العينة. يليه تخصص "الرياضيات" بعدد 8 مفردات (20.0%)، ثم تخصص "معلم فصل" بعدد 7 مفردات (17.5%). أما تخصص "اللغة الإنجليزية" و"الاجتماعيات" فكان تمثيلهما الأقل، بعدد 6 مفردات (15.0%) و5 مفردات فقط (12.5%) على التوالي.

4- توزيع أفراد العينة حسب متغير سنوات الخبرة

جدول رقم (6) يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير سنوات الخبرة

| سنوات الخبرة | العدد | النسبة المئوية |
|------------------|-------|----------------|
| أقل من 5 سنوات | 5 | 12.5 |
| من 5 - 10 | 32 | 80.0 |
| أكثر من 10 سنوات | 3 | 7.5 |
| المجموع | 40 | 100.0 |

تشير بيانات الجدول رقم (6) إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة تقع خبرتهم المهنية في الفئة من 5 إلى أقل من 10 سنوات، حيث بلغ عددهم 32 مفردة بنسبة 80.0% من إجمالي العينة. في المقابل، بلغ عدد الذين تقل خبرتهم عن 5 سنوات 5

مفردات فقط بنسبة 12.5%، بينما اقتصر عدد ذوي الخبرة التي تتجاوز 10 سنوات على 3 مفردات بنسبة 7.5%.

ويعكس هذا التوزيع تركّزاً ملحوظاً في فئة الخبرة المتوسطة، مما يشير إلى أن معظم أفراد العينة يتمتعون بقدر مناسب من الخبرة العملية التي قد تمكّنهم من تكوين تصورات أكثر واقعية ونضجاً حول موضوع الدراسة

اختبار مقياس الاستبانة

لقد تم اعتماد مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale of five points) لتحديد درجة الأهمية النسبية لكل بند من بنود الاستبانة وذلك كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (7) قيم ومعايير كل وزن من أوزان المقياس الخماسي لليكرت المعتمد من الدراسة

| المقياس الدرجة | غير موافق بشدة 1 | موافق 2 | موافق إلى حد ما 3 | أوافق 4 | أوافق بشدة 5 |
|-------------------|---------------------|------------|----------------------|------------|-----------------|
| | | | | | |

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

تم وضع مقياس ترتيبى للمتوسط الحسابي وفقاً لمستوى أهميته وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج وفقاً لما يلي:

جدول رقم (8) يبين مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

| المقياس | غير موافق بشدة | غير موافق 1.79-1 | 2.59-1.80 | موافق إلى حد ما 3.39-2.60 | أوافق -3.40 4.19 | أوافق بشدة 5-4.20 |
|--------------------------|-------------------|---------------------|-----------|---------------------------------|------------------------|----------------------|
| الدرجة | | | | | | |
| مقياس الأهمية النسبية | منخفضة جداً | منخفضة | متوسطة | مرتفعة | مرتفعة جداً | |

ثانياً: للإجابة عن تساؤلات الدراسة سيتم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وتحديد مستوى التوافق لكل فقرة وكذلك المتوسط العام للتساؤل الثاني: ما درجة تأثير تنمية المهام الذاتية للمعلمين في زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ من وجهة نظر معلمي التعليم الأساسي ببلدية سوق الجمعة؟ للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقياس مستوى التوافق

جدول رقم (9) يبين تحليل فقرات المحور الأول الخاصة بالتساؤل الثاني

| الفقرة | التعليق | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التوافق |
|---------|---|-----------------|-------------------|---------------|
| الأولى | تدل على إجماع شبه تام حول أهمية أو تنفيذ هذه الممارسة. | 4.8750 | 0.33493 | مرتفعة جداً |
| الثانية | تشير إلى توافق عالٍ، مع بعض التباين البسيط في الآراء. | 4.5500 | 0.59700 | مرتفعة جداً |
| الثالثة | ما تزال ضمن الفئة المرتفعة جداً، لكن هناك تفاوت طفيف أكثر من الفقرات السابقة. | 4.3500 | 0.69982 | مرتفعة جداً |
| الرابعة | أداء جيد جداً، لكن يقل نسبياً عن الثلاث الأولى. | 4.2500 | 0.54302 | مرتفعة جداً |
| الخامسة | أول فقرة تنخفض إلى مستوى "مرتفع" فقط، | 4.1250 | 0.75744 | مرتفعة |
| السادسة | أقل متوسط في الجدول | 3.9750 | 0.53048 | مرتفعة |
| السابعة | من أعلى الفقرات تقييماً، ما يدل على قبول واسع لهذه الممارسة. | 4.8000 | 0.40510 | مرتفعة جداً |
| الثامنة | تقييم جيد جداً، مع توافق ملحوظ. | 4.4250 | 0.63599 | مرتفعة جداً |
| التاسعة | متوسط مرتفع مع انحراف معياري يدل على وجود بعض التباين. | 4.2750 | 0.71567 | مرتفعة جداً |
| العاشر | من أعلى الفقرات، وتشير إلى اتفاق واسع من المبحوثين. | 4.6000 | 0.63246 | مرتفعة جداً |
| | المتوسط العام | 4.4255 | 0.26841 | مرتفعة جداً |

من الجدول نلاحظ ان المستوى العام للاستجابات تراوحت المتوسطات الحسابية للفقرات بين (3.9750 و4.8750)، وهي جميعها تقع ضمن نطاق "كبيرة" إلى "كبيرة جداً". وكذلك جميع الفقرات حصلت على مستوى توافق مرتفع، مما يعكس إجماعاً قوياً من أفراد العينة حول الأهمية البالغة للتنمية المهنية في تعزيز التحصيل الدراسي. كما يُظهر هذا المحور مستوى اتفاق قوي جداً من أفراد العينة حول الدور الإيجابي للتنمية المهنية في تحسين التحصيل الدراسي أما المتوسط العام للمحور = 4.4225 فهو يشير إلى مستوى مرتفع جداً من التقدير، مما يدل على أن المبحوثين يتفقون بشدة على أن الممارسات المذكورة في الفقرات تُنفذ بدرجة كبيرة جداً استناداً إلى هذه النتائج، يمكن القول بأن أفراد العينة يدركون بقوة الأثر الإيجابي للتنمية المهنية للمعلم في تحسين كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ، وهو ما يدعم أهمية تضمين هذا المحور في السياسات التعليمية وبرامج التطوير المهني.

التساؤل الثالث: ما درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي المهنية الذاتية لأهميتها من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقياس مستوى التوافق جدول رقم (10) يبين تحليل فقرات المحور الأول الخاصة بالتساؤل الثالث من الجدول نجد أنه تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.8750 و 4.9250.

| ر.م | الفقرة | ملاحظات تحليلية | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التوافق |
|-----|---------|--|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | الأولى | أعلى متوسط، وتباين منخفض جداً، مما يدل على اتفاق شبه تام حول أهمية هذه الفقرة. | 4.9250 | 0.26675 | مرتفعة جداً |
| 2 | الثانية | تقييم قوي يعكس قناعة واسعة، رغم وجود تباين متوسط. | 4.5250 | 0.64001 | مرتفعة جداً |
| 3 | الثالثة | تقييم مقبول، لكن يعتبر أدنى متوسط في المحور. | 4.0000 | 0.50637 | مرتفعة |
| 4 | الرابعة | أيضاً من أقل الفقرات تقييماً، مما قد يعكس حاجة للمراجعة أو إعادة الصياغة. | 3.8750 | 0.51578 | مرتفعة |
| 5 | الخامسة | تباين ملحوظ، ما يشير إلى وجود تباين نسبي في وجهات النظر. | 4.2000 | 0.75786 | مرتفعة جداً |
| 6 | السادسة | متوسط مرتفع وتباين واضح، ما يدل على تفاوت نسبي في التصورات. | 4.4000 | 0.74421 | مرتفعة جداً |
| 7 | السابعة | متوسط قوي وتشتت متوسط، مما يشير إلى اتفاق إيجابي عام. | 4.3000 | 0.68687 | مرتفعة جداً |
| 8 | الثامنة | تقارب في الاستجابات يعكس إدراكاً واضحاً للمضمون. | 4.3750 | 0.58562 | مرتفعة جداً |
| 9 | التاسعة | تقييم إيجابي، لكن بتشتت مرتفع نسبياً. | 4.2500 | 0.77625 | مرتفعة جداً |
| 10 | العاشر | تقييم قوي مع أعلى تباين في هذا المحور. | 4.4000 | 0.81019 | مرتفعة جداً |
| | | المتوسط العام | 4.3250 | 0.32086 | مرتفع جداً |

حيث كانت مستويات التوافق تراوحت بين "مرتفعة" و "مرتفعة جداً". وجميع الفقرات حصلت على تقييم إيجابي قوي، مما يعكس إدراكاً واضحاً من أفراد العينة لأهمية المهنية الذاتية وممارستها. أما المتوسط العام للمحور = 4.3250 فهو يشير إلى مستوى مرتفع جداً من التقدير، مما يدل على أن المبحوثين يتفوقون بشدة على أن الممارسات المذكورة في الفقرات تُنفذ بدرجة كبيرة جداً

من ذلك يمكن القول بأن نتائج هذا المحور تشير إلى وجود إدراك عالٍ من قبل المعلمين لأهمية ممارسة المهنية الذاتية، مما يعكس نضجاً مهنيًا عامًا في بيئة التعليم الأساسي.

التساؤل الرابع: ما درجة ممارسة معلمي التعليم الأساسي للتقييم المهني الذاتي من وجهة نظرهم؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم استخدام المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومقياس مستوى التوافق

جدول رقم (11) يبين تحليل فقرات المحور الأول الخاصة بالتساؤل الرابع

| الرقم | الفقرة | التعليق التحليلي | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | مستوى التوافق |
|-------|-------------|---|-----------------|-------------------|---------------|
| 1 | الأولى | تشير النتائج إلى اتفاق شبه تام بين أفراد العينة على أن المعلمين يمارسون التقييم الذاتي بشكل كبير جداً، مما يعكس وعياً مهنيًا متقدماً. | 4.9500 | 0.22072 | مرتفعة جداً |
| 2 | الثانية | تعكس درجة التوافق العالية إدراك المعلمين لأهمية التقييم الذاتي في تطوير أدائهم التربوي. | 4.7250 | 0.45220 | مرتفعة جداً |
| 3 | الثالثة | على الرغم من انخفاض المتوسط قليلاً، إلا أن النتيجة ما تزال تشير إلى ممارسة جيدة للتقييم الذاتي مع تباين نسبي في الآراء. | 4.1000 | 0.63246 | مرتفعة جداً |
| 4 | الرابعة | انخفاض المتوسط النسبي يدل على وجود تفاوت في تطبيق التقييم الذاتي بين المعلمين. | 3.7500 | 0.66986 | مرتفعة |
| 5 | الخامسة | تمثل هذه الفقرة أدنى متوسط، ما يشير إلى أن بعض جوانب التقييم الذاتي ما تزال بحاجة إلى تعزيز أو توضيح. | 3.5500 | 0.71432 | مرتفعة |
| 6 | السادسة | وجود تباين واضح في آراء العينة قد يشير إلى تفاوت في وعي أو تدريب المعلمين على أدوات التقييم الذاتي. | 3.8250 | 0.81296 | مرتفعة |
| 7 | السابعة | يلاحظ تحسن نسبي في الممارسة مع استمرار وجود تباين بسيط. | 4.0500 | 0.67748 | مرتفعة |
| 8 | الثامنة | تدل النتائج على ممارسة جيدة للتقييم الذاتي وتوافق ملحوظ بين أفراد العينة. | 4.2750 | 0.64001 | مرتفعة جداً |
| 9 | التاسعة | مستوى الممارسة عالٍ مع بعض التباين المقبول في التقديرات. | 4.4250 | 0.67511 | مرتفعة جداً |
| 10 | العاشرة | بالرغم من الارتفاع، إلا أن الانحراف يدل على وجود آراء متباينة بشكل ملحوظ نسبياً. | 4.4500 | 0.78283 | مرتفعة جداً |
| 11 | الحادية عشر | توضح البيانات أن هناك اتفاق عام على أهمية التقييم الذاتي رغم بعض التباين. | 4.3500 | 0.73554 | مرتفعة جداً |
| 12 | الثانية عشر | يظهر التحليل مستوى جيد جداً من الممارسة مع تفاوت محدود. | 4.4000 | 0.74421 | مرتفعة جداً |
| 13 | الثالثة عشر | يعكس تقييماً إيجابياً جداً من قبل المعلمين تجاه تطبيقهم لممارسات التقييم الذاتي. | 4.6250 | 0.74032 | مرتفعة جداً |
| 14 | الرابعة عشر | من أعلى النتائج في هذا المحور، ما يدل على وعي عالٍ بأهمية التقييم الذاتي في الأداء المهني. | 4.7750 | 0.57679 | مرتفعة جداً |
| | | المتوسط العام | 4.3036 | 0.281911 | مرتفعة جداً |

تشير نتائج الجدول إلى أن غالبية أفراد العينة يُقِيمون ممارسات التقييم المهني الذاتي لدى المعلمين على أنها مرتفعة جدًا أو مرتفعة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 3.55 و4.95، وهي جميعها تقع ضمن الفئتين العليا "مرتفعة" و"مرتفعة جدًا"، مما يدل على وعي مرتفع لدى المعلمين بأهمية التقييم الذاتي وممارسته في بيئة العمل. والمتوسط العام للمحور = 4.3036 فهو يشير إلى مستوى مرتفع جدًا من التقدير، مما يدل على أن المبحوثين يتفوقون بشدة على أن الممارسات المذكورة في الفقرات تُنفذ بدرجة كبيرة جدًا

تعكس النتائج وعيًا مرتفعًا لدى معلمي التعليم الأساسي بأهمية ممارسة التقييم المهني الذاتي كوسيلة لتطوير الأداء وتحقيق الكفاءة في التعليم. الاتفاق الواسع يشير إلى أن المعلمين يمارسون فعليًا عمليات التأمل الذاتي وتحليل نقاط القوة والضعف في أدائهم

لاختبار فرضيات الدراسة

اختبار الفرضية التي تنص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات

عينة الدراسة على الاستبيان تعزو إلى متغير النوع؟

تم استخدام اختبار T لعينتين مستقلتين لكل محور من محاور الاستبانة فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (12) يوضح نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين

| اختبار T لعينتين مستقلتين | | | | |
|--|---------|-------------------|---------------|-------------------|
| المحور | المتوسط | الانحراف المعياري | قيمة اختبار T | الدلالة الإحصائية |
| التنمية المهنية للمعلم وتأثيرها على زيادة كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ | 4.4255 | 0.26841 | -0.548 | 0.587 |
| ممارسة معلمي التعليم الأساسي المهنية الذاتية لأهميتها | 4.3250 | 0.32086 | -0.560 | 0.581 |
| ممارسة معلمي التعليم الأساسي للتقييم المهني الذاتي | 4.3036 | 0.281911 | 1.150 | 0.258 |

من الجدول رقم (12) أظهرت نتائج اختبار T لعينتين مستقلتين لقياس الفروق بين المعلمين والمعلمات في محاور الدراسة الثلاثة، أن قيم مستوى الدلالة لجميع المحاور كانت أكبر من (0.05)، حيث بلغت (0.587) للمحور الأول، و(0.581) للمحور الثاني، و(0.258) للمحور الثالث. وبذلك، فإن هذه النتائج تشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة وفق متغير الجنس، مما

يعني أن مستوى الممارسة المهنية والتقييم الذاتي وإدراك أهمية التنمية المهنية جاء متقارباً بين الذكور والإناث.

اختبار الفرضية التي تنص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة على الاستبيان تعزو إلى متغير المؤهل العلمي؟
تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي فكانت النتائج على النحو التالي:
الجدول (13) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

| ANOVA تحليل التباين الأحادي | | | | | | |
|-----------------------------|----------------|----------------|----|-------------|-------|-------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| المحور الأول | Between Groups | 0.375 | 2 | 0.188 | 2.850 | 0.071 |
| | Within Groups | 2.435 | 37 | 0.066 | | |
| | Total | 2.810 | 39 | | | |
| المحور الثالث | Between Groups | 0.193 | 2 | 0.097 | 1.230 | 0.304 |
| | Within Groups | 2.906 | 37 | 0.079 | | |
| | Total | 3.099 | 39 | | | |
| المحور الثاني | Between Groups | 1.309 | 2 | 0.655 | 8.954 | 0.001 |
| | Within Groups | 2.706 | 37 | 0.073 | | |
| | Total | 4.015 | 39 | | | |

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في الجدول رقم (13) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على المحور الأول (Sig.=0.071) والمحور الثالث (Sig.=0.304) تعزى لمتغير المؤهل العلمي، إذ تجاوزت قيم الدلالة الاحتمالية الحد المعياري (0.05).

في المقابل، أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المحور الثاني (Sig.=0.001) تعزى لمتغير المؤهل العلمي. ولتحديد اتجاه هذه الفروق، تم استخدام

اختبار المقارنات البعدية (LSD) ، حيث بينت النتائج أن الفروق كانت لصالح حملة المؤهل بكالوريوس مقارنة بذوي المؤهل متوسط، وكذلك لصالح حملة المؤهل ليسانس مقارنة بذوي المؤهل المتوسط. بينما لم تظهر فروق معنوية بين حاملي مؤهلي البكالوريوس والليسانس.

تُشير هذه النتائج إلى أن المؤهل العلمي يؤثر بشكل جوهري على استجابات العينة في المحور الثاني، بينما يظل تأثيره غير معنوي في المحورين الأول والثالث.

اختبار الفرضية التي تنص على: هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات عينة الدراسة على الاستبيان تعزو إلى متغير الخبرة؟ تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي فكانت النتائج على النحو التالي:

الجدول (14) يوضح نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي

| ANOVA | | | | | | |
|---------------|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| المحور الأول | Between Groups | .074 | 2 | .037 | .500 | .611 |
| | Within Groups | 2.736 | 37 | .074 | | |
| | Total | 2.810 | 39 | | | |
| المحور الثالث | Between Groups | .541 | 2 | .271 | 3.913 | .029 |
| | Within Groups | 2.558 | 37 | .069 | | |
| | Total | 3.099 | 39 | | | |
| المحور الثاني | Between Groups | .113 | 2 | .056 | .534 | .590 |
| | Within Groups | 3.902 | 37 | .105 | | |
| | Total | 4.015 | 39 | | | |

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) في الجدول رقم (14) إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين متوسطات استجابات أفراد العينة على كل من المحور الأول (Sig.=0.611) والمحور الثاني (Sig.=0.590) تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، حيث تجاوزت قيم الدلالة الاحتمالية الحد المعياري. أما بالنسبة للمحور الثالث، فقد أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى (Sig.=0.029) (0.05) تعزى لسنوات الخبرة. وأظهرت نتائج المقارنات البعدية (LSD) أن هذه الفروق كانت بين الفئتين: من 5 - 10 سنوات وأكثر من 10 سنوات (Sig.=0.010)، حيث تفوقت مجموعة من 5 - 10 سنوات على مجموعة أكثر من 10 سنوات في استجابات هذا المحور. بناءً عليه، يمكن القول إن سنوات الخبرة أثرت بشكل معنوي على استجابات العينة في المحور الثالث فقط، بينما لم تؤثر بشكل معنوي على المحورين الأول والثاني.

مناقشة النتائج في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة

أولاً - الربط بين الإطار النظري والنتائج الميدانية:

أثبتت نتائج الدراسة الميدانية صحة ما طرحه الإطار النظري من أن التنمية المهنية الذاتية للمعلمين تمثل ركيزة أساسية في تطوير العملية التعليمية ورفع كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ. فقد بينت التحليلات الإحصائية أن المتوسطات الحسابية لجميع المحاور الثلاثة تجاوزت (4.30 من 5) بمستوى توافق مرتفع جداً، مما يدل على إدراك واسع من قبل المعلمين لأهمية التنمية الذاتية وأثرها الإيجابي على مخرجات التعليم. وهذا ينسجم مع ما ورد في الإطار النظري من أن المعلم الذي يطور نفسه ذاتياً يحقق عدة فوائد، منها: تحسين مهارات التدريس، وتحفيز الطلاب، وتبني استراتيجيات تعليمية تلبي الفروق الفردية، وتعزيز بيئة التعلم التفاعلية. كما أن المحاور الثلاثة التي تم قياسها (أثر التنمية الذاتية على التحصيل، ممارسة التنمية الذاتية، ممارسة التقييم الذاتي) تمثل ترجمة عملية لمقومات التنمية المهنية الذاتية المذكورة في الإطار النظري (المعرفية، المهارية، السلوكية، التقنية)، مما يعكس التكامل بين الجانب النظري والتطبيقي للدراسة.

ثانياً - مناقشة النتائج في ضوء الدراسات السابقة:

الاتفاق مع الدراسات التي أكدت أهمية التنمية الذاتية تتفق نتائج هذه الدراسة مع ما توصلت إليه دراسة الحارتي (2009) ودراسة الفهد (2013) من أن التنمية المهنية الذاتية تمثل وسيلة فعالة لمعالجة جوانب القصور في إعداد المعلمين، حيث أظهرت النتائج الحالية مستوى ممارسة مرتفع جداً للتنمية الذاتية، ما يعكس وعياً مهنيًا عاليًا لدى المعلمين.

تأكيد الحاجة إلى بيئة داعمة للتنمية الذاتية أظهرت النتائج أن المؤهل العلمي يؤثر في مستوى ممارسة التنمية الذاتية، إذ كانت الفجوة لصالح المعلمين ذوي المؤهل

الأعلى (بكالوريوس أو ليسانس) مقارنة بالمؤهل المتوسط. وهذا يتفق مع توصيات محمد سالم القرني (2018) بضرورة توفير بيئة تقنية وتدريبية مناسبة لدعم التنمية الذاتية خاصة للفئات الأقل تأهيلاً.

التوافق مع الدراسات التي رصدت فجوات في برامج التنمية المهنية أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات) سجلوا مستويات أقل نسبياً في ممارسة التقييم الذاتي مقارنة بفئة الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات)، وهو ما ينسجم مع ما أشار إليه خالد محمد التركي (2013) حول وجود فجوة بين برامج التنمية المهنية المقدمة والمعايير الحديثة، خاصة في جانب التحديث المستمر للممارسات.

دعم ما ورد في الأدبيات حول الأثر المباشر للتنمية الذاتية على التحصيل الدراسي أظهرت معاملات الارتباط الإيجابية القوية بين محاور الدراسة الثلاثة أن التنمية المهنية الذاتية، وممارستها، والتقييم الذاتي، مترابطة بشكل وثيق في تعزيز كفاءة التحصيل الدراسي، مما يدعم ما ورد في رشيدة الطاهر (2010) وضياء الدين زاهر (2003) حول الدور المحوري للمعلم المتطور ذاتياً في رفع جودة التعلم.

تؤكد نتائج هذه الدراسة، في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، أن التنمية المهنية الذاتية ليست خياراً تكميلياً، بل ضرورة استراتيجية لضمان جودة العملية التعليمية. كما أن أثرها يتعاظم عندما تتوافر بيئة داعمة، وتستهدف الفئات الأقل ممارسة أو الأقل تأهيلاً، بما يضمن العدالة في فرص التطوير المهني لجميع المعلمين.

الاستنتاجات:

استناداً إلى نتائج التحليل الإحصائي ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، يمكن استخلاص ما يلي:

1- أهمية التنمية المهنية الذاتية: أظهرت الدراسة إدراكاً عالياً لدى معلمي التعليم الأساسي بأهمية التنمية المهنية الذاتية ودورها في تحسين كفاءة التحصيل الدراسي للتلاميذ، وهو ما عكسه المتوسط العام المرتفع لجميع المحاور.

2- ممارسة عالية للمهنية الذاتية والتقييم الذاتي: جاءت مستويات ممارسة التنمية الذاتية والتقييم المهني الذاتي مرتفعة جداً، مما يشير إلى وعي مهني متقدم لدى المعلمين، ورغبة واضحة في تطوير الذات.

3-عدم وجود فروق تبعًا للجنس: أوضحت النتائج أن مستوى الممارسة المهنية والتقييم الذاتي متقارب بين المعلمين والمعلمات، وهذا يدل على أن التنمية المهنية الذاتية ليست مرتبطة بعامل النوع.

4-تأثير المؤهل العلمي على الممارسة: وُجدت فروق دالة إحصائيًا في محور ممارسة التنمية الذاتية لصالح المعلمين ذوي المؤهل الأعلى (بكالوريوس أو ليسانس) مقارنة بذوي المؤهل المتوسط، وهذا يشير إلى أهمية رفع المستوى الأكاديمي للمعلم في تعزيز قدرته على تنمية ذاته.

5-أثر الخبرة المهنية على التقييم الذاتي: أظهرت النتائج أن المعلمين ذوي الخبرة المتوسطة (5-10 سنوات) سجلوا درجات أعلى في ممارسة التقييم الذاتي مقارنة بأصحاب الخبرة الطويلة (أكثر من 10 سنوات)، وهو ما قد يعكس الحاجة إلى برامج تحديث وتطوير مستمرة للفئة الأخيرة.

التوصيات:

في ضوء ما سبق، توصي الدراسة بما يلي

- 1-تعزيز برامج التنمية المهنية الذاتية: تصميم وتنفيذ برامج تدريبية موجهة تدعم المعلمين في اكتساب المهارات المعرفية، والمهارية، والتقنية، والسلوكية اللازمة للتطوير الذاتي المستمر.
- 2-توفير بيئة داعمة: تهيئة بيئة تعليمية وتقنية ملائمة، بما في ذلك توفير الموارد الرقمية، والإنترنت، ومصادر التعلم المفتوحة، لدعم المعلمين في ممارسة التنمية الذاتية.
- 3-استهداف الفئات الأقل ممارسة: وضع خطط تدريبية خاصة للمعلمين ذوي المؤهل المتوسط وأصحاب الخبرة الطويلة، لسد الفجوات التي أظهرتها النتائج.
- 4-تعزيز ثقافة التقييم الذاتي: نشر ثقافة التقييم الذاتي بين المعلمين، من خلال توفير أدوات ومعايير واضحة تساعدهم على تحديد نقاط القوة والضعف، ووضع خطط فردية للتطوير.
- 5-دمج التنمية الذاتية في سياسات التعليم: إدراج التنمية المهنية الذاتية كأحد المكونات الأساسية في خطط وزارة التعليم وبرامج الإشراف التربوي، مع ربطها بنظم الترقى والتقييم المهني.

6- إجراء بحوث إضافية: التوسع في إجراء دراسات مماثلة في مناطق ومحافظات أخرى، مع إدراج متغيرات إضافية مثل الحوافز المادية والمعنوية، ومدى تأثيرها على ممارسة التنمية الذاتية.

المراجع وفق APA الإصدار السابع

- 1- الحارثي، محمد. (2009). تصور مقترح لتفعيل التنمية المهنية الذاتية لمعلمي الصفوف الأولى الابتدائي. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 2- البندري، الحميضان. (2013). واقع النمو المهني الذاتي لمعلمات مراكز محو الأمية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود.
- 3- التركي، خالد محمد. (2013). فجوة برامج التنمية المهنية للمعلمين في ليبيا. مجلة دراسات تربوية، 8، 13-25.
- 4- الطاهر، رشيدة. (2010). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية. القاهرة: المركز القومي للبحوث التربوية.
- 5- الفهد، عبد الرحمن. (2013). أثر التنمية المهنية الذاتية على رفع كفاءة المعلم. مجلة البحوث التربوية، 15(2)، 45-67.
- 6- القرني، محمد سالم. (2018). احتياجات التنمية المهنية الذاتية لمعلمي المرحلة الابتدائية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، 77(1)، 348-439.
- 7- زاهر، ضياء الدين. (2003). التعليم وثقافة الاستدامة. القاهرة: المكتبة الأكاديمية.
- 8- عامر، طارق عبد الرؤوف. (2012). التنمية المهنية: التدريب أثناء الخدمة. القاهرة: مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع.